

**CONVOCATORIA POR LA QUE SE ABREN LAS BOLSAS DE EMPLEO
PARA BARRENDEROS Y PEONES DE RSU
PARA TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE GRHUSA**

Referencia BE 2019 PEON-GRH

PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA

El objeto de la presente convocatoria es la selección de personal para cubrir las necesidades temporales de contratación de Barrenderos y Peones de RSU para los servicios a prestar en los ámbitos geográficos de actuación de GRHUSA correspondientes a los centros de trabajo ubicados en los siguientes municipios:

- **Huesca.**
- **Jaca.**

Las Bolsas resultantes tendrán un tamaño inicial previsto de diez plazas para Jaca y de 50 plazas para Huesca. A propuesta de la Comisión de Selección, se podrá incrementar o reducir el tamaño de las mismas.

La vigencia prevista para la presente ampliación de las Bolsas será de dos años, salvo que por agotamiento de la misma, tenga una vigencia inferior, en cuyo caso se procederá a una nueva convocatoria y/o a la apertura pública de la misma para nuevas inscripciones.

SEGUNDA.- PUBLICIDAD

La presente convocatoria, sus bases, listas, citaciones y notas informativas se expondrán en el apartado "Ofertas de Empleo" de la página web de GRHUSA (www.grhuesca.es), que a tal efecto cumplirá las veces de tablón de anuncios.

Para todas las publicaciones citadas o relacionadas con la convocatoria, se establece un plazo de 5 días naturales como período de reclamación, presentación de alegaciones o subsanación de errores.

Con la finalidad de conciliar el principio de transparencia en el proceso, con el del respeto a la protección de datos personales, todas las Listas públicas relacionadas con la presente convocatoria, en aplicación de la Ley de Protección de Datos (LORTAD), se confeccionarán mediante la utilización de códigos personales de identificación y de Registro, evitando la exposición en internet de los datos de identidad personal de los candidatos.

TERCERA.- SOBRE EL PERSONAL YA EXISTENTE EN LAS DIFERENTES BOLSAS DE EMPLEO PARA PEONES DE GRHUSA

El personal perteneciente a las diferentes Bolsas de Empleo existentes para Peones, que como consecuencia de su actividad durante su contratación en GRHUSA haya tenido una evaluación positiva, se mantendrá en las mismas sin necesidad de presentar solicitud alguna en la presente convocatoria, y sin mermar el número de plazas previsto en la Base Primera.

El personal de las citadas Bolsas de Empleo para Peones, que no haya sido objeto de contratación alguna, perderá su vigencia, por lo que **DEBERÁ adjuntar una nueva solicitud y un “Curriculum Vitae” actualizado**, dentro del plazo general fijado en la Base Sexta, en caso de que no presente solicitud no podrá formar parte de las nuevas Bolsas de Empleo para Peones en sus distintas ubicaciones.

CUARTA.- SOLICITUDES Y REQUISITOS

Los requisitos previos para ser admitidos en el proceso de selección serán los siguientes:

- Tener cumplidos dieciocho años, lo que se acreditará mediante fotocopia del DNI o documento de identidad correspondiente para extranjeros.
- Complimentación de la solicitud de participación (se adjunta un modelo al efecto), acompañada de un “Curriculum Vitae”.
- No padecer enfermedad ni estar afectado por limitación física o psíquica incompatible con el desempeño de las funciones correspondientes a la plaza convocada.
- No haber sido separado, mediante expediente o despido disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, o entidades del Sector Público.
- En el caso de nacionales de estados que no sean miembros de la Unión Europea, tener el permiso de residencia y/o trabajo, que les acredite estar legalmente en disposición de poder trabajar en España.

Los requisitos exigidos habrán de cumplirse a fecha del último día del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el final del proceso selectivo. Los candidatos que no cumplan los requisitos a dicha fecha no serán admitidos.

Con el objeto de evitar a los aspirantes, la presentación innecesaria de la documentación justificativa de los méritos a valorar en la fase de concurso, ésta se solicitará única y exclusivamente a los aspirantes que hayan sido admitidos, y deberá ser entregada el día de la citación para la prueba práctica.

QUINTA.- EXPULSIÓN

Cualquier falsedad en los requisitos, en la alegación de méritos o en su documentación, será causa de exclusión del proceso selectivo, o motivo de despido tras su contratación.

SEXTA.- PROCEDIMIENTO Y PLAZOS

Para participar en el proceso selectivo los candidatos que reúnan los requisitos fijados, deberán remitir a GRHUSA la documentación solicitada en la Base Cuarta, por cualquiera de los siguientes medios:

- De forma presencial de lunes a viernes en horario de 10.00 a 13:00, en las siguientes direcciones:
 - GRHUSA Huesca: Ctra. Huesca a Fornillos de Apiés km.5
 - Centro Municipal de Residuos de Jaca: Cº Ipas s/n
- Por Fax a nuestra sede Central en Huesca, al 974 214 501
- Por correo electrónico a empleo@grhuesca.es
- Por correo certificado a GRHUSA: Ctra. Huesca a Fornillos de Apiés km.5 – CP-22195

El plazo para la presentación de solicitudes finalizará el Lunes 13 de MAYO de 2019

Para resolver cualquier duda al respecto, se podrá consultar en el horario y plazo establecido al siguiente número de teléfono 974 215 073, o por correo electrónico a la dirección indicada.

La presentación de la solicitud supone asumir el consentimiento para que los datos cumplimentados y aportados junto a ella, sean tratados por Gestión de Residuos Huesca SAU en sus procesos de selección de personal, y de acuerdo con la legislación existente a nivel de protección de datos personales, se podrán ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos, solicitándolo por escrito a Gestión de Residuos Huesca SAU en la dirección de la sede central de Huesca arriba indicada.

SÉPTIMA.- PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección constará de tres fases: Prueba Teórica, Prueba Práctica y Concurso de Méritos. Quedará a criterio de la Comisión de Selección el diseño de las pruebas teórica y práctica, la forma de calificación de las mismas, y la determinación de la puntuación mínima necesaria para considerar la superación de cada una de ellas (nota de corte).

En el supuesto de que el número de aspirantes admitidos para el proceso de selección en alguna de las Bolsas, fuese inferior al número inicial de plazas previsto para cada una de ellas en la Base Primera (diez plazas), quedará a criterio de la Comisión de Selección la realización de una única Prueba (la de tipo Práctico).

En cualquier momento de las pruebas, los miembros de la Comisión de Selección podrán requerir a los aspirantes para que acrediten su identidad. Con la finalidad de garantizar que el procedimiento selectivo se realice conforme a los principios de mérito y capacidad, el tribunal podrá determinar la expulsión de un aspirante por haber llevado a cabo alguna actuación de tipo fraudulento durante la realización de las pruebas.

PRUEBA TEÓRICA (maxº 30 puntos)

Dicha prueba será escrita de tipo test, y tendrá una duración máxima de una hora, en la que se deberán contestar a 30 preguntas relacionadas con el siguiente temario:

- Los residuos y el medio ambiente.
- GRHUSA: Naturaleza, actividades y su Convenio Colectivo.
- La recogida de Residuos Urbanos y la limpieza viaria.
- Limpieza y mantenimiento de instalaciones y maquinaria.
- Prevención de riesgos laborales.
- Calculo básico a nivel de primaria.

A este temario se añadirá un tema en función de la ubicación de la Bolsa:

- Huesca y Comarca de la Hoya, callejero, municipios y pedanías.
- Jaca y Comarca de la Jacetania, callejero, municipios y pedanías.

La puntuación máxima para esta prueba será de 30 puntos y se restarán proporcionalmente las respuestas erróneas.

La convocatoria de la misma (fecha, hora y lugar), se publicará conforme a lo establecida en la Base Segunda con una antelación mínima de 5 días naturales a la fecha de su realización. Los candidatos deberán asistir provistos del DNI, y de un bolígrafo. La ausencia a dicha prueba significará el abandono del candidato.

Los resultados de esta prueba y la relación de candidatos seleccionados para la realización de la Prueba Práctica se publicarán en la página web.

PRUEBA PRÁCTICA (maxº 70 puntos)

Los candidatos que hayan superado la Prueba Teórica, serán citados conforme al horario que se establezca, para la realización de una prueba práctica relacionada con las funciones de los barrenderos y de los peones de RSU, para los que tengan el carné de conducir de tipo B, la prueba podrá incluir la conducción de vehículos.

En la fecha, hora y lugar señalados, los candidatos seleccionados deberán ir provistos del DNI, de un bolígrafo y de ropa de trabajo, y **DEBERÁN APORTAR** fotocopias de cuanta documentación acreditativa consideren conveniente para la **VALORACIÓN DE SUS MÉRITOS**.

La puntuación máxima para esta prueba será de 70 puntos. La ausencia a dicha prueba significará el abandono del candidato.

Los resultados de esta prueba y la relación de candidatos que hayan superado la nota de corte, y que pasan a la valoración de méritos, se publicarán en la página web.

VALORACIÓN DE MÉRITOS (maxº 50 puntos)

A los candidatos que hayan superado las dos pruebas anteriores, se les valorarán los méritos alegados y acreditados documentalmente (fotocopias, etc.), antes de la realización de la prueba práctica. No serán tenidos en cuenta ni valorados los títulos académicos, cursos de formación profesional, permisos de conducir, experiencia profesional y cualquier otro mérito obtenido o finalizado con posterioridad a la fecha final del plazo de presentación de solicitudes fijada en la Base Sexta de la presente convocatoria.

En el supuesto de que haya dudas sobre la acreditación en los méritos de algún candidato, la Comisión de Selección podrá solicitarle la documentación necesaria para justificar adecuadamente los méritos alegados.

La puntuación total de los méritos se distribuirá en dos apartados:

A) Méritos generales.

Los méritos generales se valorarán con arreglo al siguiente baremo y cuya puntuación total máxima será de 30 puntos.

- M-1) Por permiso de conducir y/o CAP vigentes.
 - Permiso de clase B, se obtendrá 1 punto.
 - Permiso de clase C, se obtendrán 3 puntos.
 - Permiso de clase C con CAP, se obtendrán 5 puntos.

- M-2) Por nivel de estudios y cualificación profesional, a razón de la siguiente escala hasta un máximo de 5 puntos, valorándose únicamente los de mayor puntuación:

- Estudios primarios completos o similar: 1 punto.
 - Graduado Escolar, EGB; ESO, Bachillerato o similar: 2 puntos.
 - Formación Profesional de grado medio o similar: 2 puntos.
 - Formación Profesional de grado superior o similar: 3 puntos.
 - Si la Formación Profesional está relacionada con las actividades profesionales requeridas, se tendrá una puntuación adicional de 1 punto.
 - Certificados de Profesionalidad relacionados con las actividades profesionales requeridas (se excluye el CAP por ser requisito), se tendrá una puntuación adicional de 1 punto.
- M-3) Por formación específica en el sector o en las actividades profesionales requeridas, se obtendrá una puntuación máxima de 5 puntos, a razón de 1 punto por cada 100 horas de formación presencial como alumno o por cada 50 horas lectivas como profesor.

Se valoran única y exclusivamente, los cursos de formación ocupacional o continua, que a criterio de la Comisión de Selección se consideren relacionados con las actividades profesionales requeridas. Su justificación se documentará mediante fotocopia del título del curso, con indicación de las horas lectivas, horas presenciales y contenidos.

No se valorarán:

- Los cursos de duración presencial inferior a 10 horas, ni los cursos repetidos, o aquellos cuyo contenido ya este comprendido en otro de mayor duración.
 - Los cursos de P.R.L. que sean de otros sectores de actividad o de empresa.
 - Los programas de prácticas en empresas, relacionados con la formación académica (Universa, FP, etc.).
 - Los cursos necesarios para la obtención de un certificado de cualificación profesional o de carné profesional (ej. ADR y CAP, por valorarse en otro apartado o por ser requisito).
- M-4) Por experiencia profesional en el Sector de RSU como Peón, se obtendrá una puntuación máxima de 10 puntos a razón de 1 punto por año, siempre y cuando la misma no haya sido finalizada por expediente o despido disciplinario.

No se computarán servicios que hayan sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. En tal caso sólo serán tenidos en cuenta los de mayor duración.

La experiencia profesional deberá acreditarse por los candidatos aportando su INFORME de VIDA LABORAL, y en caso de duda o disparidad de datos, deberán estar justificados mediante fotocopia del contrato de trabajo, cabecera de la nómina, etc.

- M-5) Por residencia en la Zona, que se acreditará mediante la presentación del pertinente certificado o volante de empadronamiento, conforme a la siguiente escala de puntuación:
 - Por empadronamiento en el municipio o en municipios de la Comarca en la que esté ubicada la Bolsa de Empleo solicitada, se obtendrán 5 puntos.
 - Por empadronamiento en otros municipios de las Comarcas de Aragón limítrofes a la de la ubicación de la Bolsa de Empleo solicitada, se obtendrán 2,5 puntos.

OCTAVA.- ORDENACIÓN, LLAMAMIENTO Y CONTRATACIÓN

Finalizado el plazo para la presentación de reclamaciones o alegaciones a la calificación total final, y una vez resueltas las mismas por la Comisión de Selección, se publicarán las listas definitivas de cada una de las Bolsa de Empleo ordenas de mayor a menor conforme a la puntuación final obtenida.

El objetivo de las bolsas de empleo es contar con personal cualificado y adiestrado, que facilite y agilice la contratación de carácter temporal. Las personas que figuren en las diferentes bolsas de empleo podrán ser requeridas para:

- La cobertura por interinidad, de forma temporal y no definitiva de puestos vacantes con o sin reserva de puesto de trabajo, hasta que sean cubiertos por sus titulares o por otro personal fijo de la empresa.
- La cobertura por interinidad, de forma temporal y no definitiva de plazas vacantes hasta que sean cubiertas mediante los procedimientos reglamentarios previstos en el Convenio Colectivo de GRHUSA y en el Estatuto Básico del Empleado Público.
- La contratación temporal de duración determinada necesaria para cubrir necesidades sobrevenidas, obras o servicios, o trabajos por exceso o acumulación de tareas, o por ejecución de programas, refuerzos por fiestas patronales y vacaciones, todo ello conforme a la legislación laboral vigente.

La inclusión en las citadas Bolsas de Empleo no generará ningún derecho de contratación, sino la expectativa de llamamiento para ser contratado temporalmente, en función de las necesidades de servicio de la empresa.

La contratación estará sujeta al Convenio Colectivo de GRHUSA, a la normativa de incompatibilidades establecida para los empleados públicos, a las aptitudes médicas y funcionales determinadas en el reconocimiento médico obligatorio previo a su contratación, y en su caso a las condiciones legales establecidas para el personal extranjero.

A la finalización de cada contrato temporal, se procederá a la revisión de la calificación en función de la evaluación del desempeño realizada en el mismo. Dicha evaluación se efectuará mediante la aplicación del Reglamento para la Evaluación del Desempeño, la Productividad y la Calidad previsto en el Convenio Colectivo, que en el supuesto de ser insuficiente supondrá su exclusión de la Bolsa.

La forma habitual de llamamiento y localización será la llamada telefónica o el correo electrónico, en función de la urgencia en las necesidades de contratación, la no localización del candidato o la no respuesta favorable del mismo conllevará el ofrecimiento de contratación al siguiente en la lista.

La no localización del candidato, o la no aceptación razonada de la oferta de trabajo debidamente justificada (estudios, horario, otro empleo, situación familiar o personal), no supondrán penalización alguna, salvo que se produzca de forma reiterada, en cuyo caso conllevará su exclusión de la correspondiente Bolsa.

Si un aspirante figura inscrito en más de una lista y es contratado en una de ellas, no será llamado para las restantes en tanto no finalice su contrato. Los integrantes de las listas podrán solicitar por escrito la suspensión temporal de su consideración como candidatos o su renuncia a la Bolsa.

NOVENA.- COMISIÓN DE SELECCIÓN

La Comisión de Selección se constituirá antes de la fecha prevista para la publicación provisional de la lista de admitidos, y estará formado por:

- Presidenta: D^a. Marta Vallejo Sanchez (Encargada del Servicio de Personal)
- Secretario: D. Fco. Javier Hernando Zulaica (Responsable de Organización y RR.HH.)
- Tres Vocales nombrados por la empresa (uno para cada una de las Bolsas).
- Tres Vocales nombrados por la representación legal de los trabajadores (uno para cada una de las Bolsas).

Los miembros de la Comisión de Selección, sus asesores y el personal de apoyo, deberán abstenerse cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Asimismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros de la Comisión de Selección cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 24 de la citada Ley.

Huesca, a 26 de abril de 2019